

Sygn. akt VII U 548/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Stachurska

Protokolant: sekr. sądowy Monika Bąk - Rokicka

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2016 r. w Warszawie

sprawy A. F.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

z udziałem I. R.

na skutek odwołania A. F.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W.

z dnia 29 stycznia 2016 r., znak: (...)

- zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że stwierdza, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. F. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zawartej z płatnikiem składek I. R. wynosi miesięcznie od 1 kwietnia 2008 roku kwotę 3000 (trzy tysiące) złotych, a od 1 sierpnia 2014 roku kwotę 5000 (pięć tysięcy) złotych,
- zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. na rzecz A. F. kwotę 4.800 (cztery tysiące osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

A. F. w dniu 3 marca 2016r. złożyła do Sądu Okręgowego

Warszawa - Praga w Warszawie, za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W., odwołanie od decyzji z dnia 29 stycznia 2016r., znak: (...), ustalającej, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek I. R. wynosi w przeliczeniu na okres jednego miesiąca począwszy od 1 listopada 2007r. kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku.

Ubezpieczona wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i orzeczenie, iż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) z tytułu zatrudnienia przez I. R. na podstawie umowy o pracę wynosi od dnia 1 sierpnia 2014r. kwotę 5.000 zł miesięcznie, a także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych podważył wysokość jej wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia w firmie I. R. od dnia 1 sierpnia 2014r. Ubezpieczona podniosła, że zdaniem organu rentowego jej wynagrodzenie winno wynosić kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę, tak jak w początkowym okresie zatrudnienia, tj. w 2007r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie uwzględnił więc tego, że wynagrodzenie wzrastało w miarę rozszerzania zakresu obowiązków i od kwietnia 2008r. wynosiło 3.000 zł. Ubezpieczona wskazała, że zarówno zakres jej obowiązków, jak i kompetencje na przestrzeni lat znacznie wzrosły. Pracodawca co prawda nie zmienił nazwy stanowiska ubezpieczonej „sekretarka”, ale de facto pełniła ona funkcje menedżerskie, a więc nadzorowała sprzedaż odzieży w butikach, centrum odzieżowym M. i outlecie, nadzorowała zaopatrzenie szwalni, przygotowywała kolekcje na targi, brała udział w targach, w tym zagranicznych, a sporadycznie pracowała również jako sprzedawca w punktach firmowych.

A. F. wskazała również, że organ rentowy nie zakwestionował ani faktu wykonywania przez nią pracy, ani jej zakresu obowiązków. Twierdzi jednak, że płatnika składek „nie stać było” na zatrudnienie córki z wynagrodzeniem na poziomie wskazanym w dokumentach rozliczeniowych. Wątpliwość organu rentowego wzbudziło to, że firma od 2011r. ma problemy finansowe oraz, że nie opłaca składek na ubezpieczenie społeczne. W związku z tym Zakład przyjął, że nie mogło dojść do zatrudnienia ubezpieczonej za wynagrodzeniem 5.000 zł brutto. Odnosząc się do powyższej kwestii ubezpieczona podkreśliła, że nie można tu dopatrywać się jakiegokolwiek pozoru, czy sprzeczności z prawem lub zasadami życia społecznego, skoro prawie rok pracowała z w/w wynagrodzeniem, zanim wystąpiła o zasiłek. Wynagrodzenie nie zostało więc podwyższone ze względu na potencjalną możliwość uzyskania zasiłków z ubezpieczeń społecznych.

Dodatkowo ubezpieczona podniosła, że ustalenie wysokości jej wynagrodzenia, zakwestionowanego przez Zakład, było uzasadnione potrzebami spółki, zakresem zadań, odpowiedzialności i jej kompetencjami, przy uwzględnieniu kondycji finansowej firmy (odwołanie od decyzji ZUS z dnia 29 stycznia 2016r., znak: (...), k. 2-6 a.s.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. w odpowiedzi na odwołanie wniósł o jego oddalenie na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

W uzasadnieniu odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wskazał, że A. F. została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od dnia 1 listopada 2007r. w związku z zatrudnieniem u płatnika składek I. R.. Zgłoszenie do ubezpieczeń wpłynęło do organu rentowego w dniu 10 listopada 2007r., tj. po obowiązującym terminie. W złożonych przez płatnika składek miesięcznych raportach rozliczeniowych za A. F. zostały wykazane następujące podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: za okres od listopada 2007r. do marca 2008r. w kwocie minimalnego wynagrodzenia, za okres od kwietnia 2008r. do maja 2012r. w kwocie po 3.000 zł, za czerwiec 2012r. w kwocie 2.000 zł, za okres od sierpnia 2014r. do czerwca 2015r. w wysokości po 5.000 zł, za miesiąc lipiec 2015r. w kwocie 1.000 zł. W okresie od 21 czerwca 2012r. do 5 grudnia 2012r. ubezpieczona pobierała zasiłek macierzyński, od 6 grudnia 2012r. do 31 lipca 2014r. przebywała na urlopie wychowawczym, a od dnia 8 lipca 2015r. stała się niezdolna do pracy.

W związku z powyższym Zakład wszczął postępowanie mające na celu ustalenie prawidłowości zgłoszenia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych oraz podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia. Strony zostały o tym powiadomione pismami z dnia 22 września 2015r. i złożyły wyjaśnienia, z których wynika, że A. F. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na stanowisku sekretarki. W/w pracowała w charakterze sekretarki-tłumaczki, a do jej obowiązków należało początkowo tłumaczenie dokumentów, a następnie nadzorowanie sprzedaży w butikach, centrum odzieżowym i outlecie, zaopatrywanie w towar, kontrolowanie sprzedaży, robienie remanentu, zaopatrywanie szwalni, przygotowywanie kolekcji do wystaw na targach, a nadto sporadyczna praca w charakterze sprzedawcy. Organ rentowy wskazał, że do pisemnych wyjaśnień płatnik składek nie dołączył żadnych dowodów potwierdzających faktyczne wykonywanie pracy przez A. F.. Przedstawiona została jedynie dokumentacja kadrowa, a co podkreślił organ rentowy, ubezpieczona jest córką płatnika składek.

Na potrzeby prowadzonego postępowania wyjaśniającego została przeprowadzona kontrola u płatnika składek. W toku prowadzonej kontroli B. S. reprezentująca płatnika składek podczas kontroli, potwierdziła świadczenie

pracy przez ubezpieczoną. Jednak jak wynika z przeprowadzonej kontroli, od sierpnia 2011r. płatnik składek nie dokonuje wpłat składek na żaden z Funduszy, a zatem posiada bardzo wysokie zadłużenie z tego tytułu. Jednocześnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych zaznaczył, że I. R. wskazała w nadesłanych wyjaśnieniach, iż nie wypłaciła A. F. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy oraz zaległych miesięcznych wynagrodzeń. Płatnik wskazał także, iż prowadzone są aktualnie sprawy sądowe w celu uzyskania zaległego wynagrodzenia przez innych pracowników. Z protokołu kontroli wynika również, iż płatnik składek ma od dłuższego czasu problemy finansowe i zalega z płatnościami za usługi księgowe.

W ocenie organu rentowego, brak opłacania składek oraz niewypłacenie wynagrodzenia pracownikom i firmie księgowej wskazuje, że płatnika składek nie było stać na zatrudnienie pracownika z wynagrodzeniem na poziomie wykazywanym w składanych za ubezpieczoną dokumentach rozliczeniowych. To z kolei daje podstawę do stwierdzenia, iż wynagrodzenie ubezpieczonej zostało ustalone w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, wyłącznie w celu osiągnięcia prawa do wyższych świadczeń z FUS.

Wobec powyższego decyzją z dnia 29 stycznia 2016r., znak: (...), Zakład stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne A. F. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek I. R. wynosi w przeliczeniu na okres jednego miesiąca, począwszy od 1 listopada 2007r., kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (odpowiedź na odwołanie z dnia 4 kwietnia 2016r., k. 8 – 9 a.s.).

Zainteresowana I. R. na rozprawie w dniu 27 czerwca 2016r. przyłączyła się do stanowiska ubezpieczonej (e-protokół z dnia 27 czerwca 2016r., k. 62 a.s., protokół pisemny rozprawy z dnia 27 czerwca 2016r., k. 60 – 61 a.s.).

Pełnomocnik A. F. na rozprawie w dniu 30 września 2016r. wskazał, że wnosi o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie podstawy wymiaru składek ubezpieczonej w okresie jej zatrudnienia u płatnika składek w takich kwotach, jakie strony faktycznie ustaliły (e-protokół z dnia 30 września 2016r., k. 68 a.s., protokół pisemny rozprawy z dnia 30 września 2016r., k. 65 - 67 a.s.).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

I. R. od 2004 roku prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W., w ramach której zajmowała się szyciem, projektowaniem i sprzedażą odzieży na terenie Polski, jak i zagranicą, głównie w Niemczech oraz w krajach Europy Wschodniej. W związku z tym tworzyła katalogi odzieży, które wychodziły dwa razy w roku oraz robiła sesje zdjęciowe. Wystawiała swoje produkty na targach mody w Niemczech, Francji oraz Rosji. Miała również stoisko w Centrum Handlowym (...) oraz w M.. Na początku prowadzenia działalności liczba pracowników to było około 30 osób, z tym, że z upływem czasu uległa ona zwiększeniu, przejściowo nawet do 60 osób. Zainteresowana miała szwalnię przy ulicy (...) w W., w której pracowało około 30 osób szyjących. Szwaczki dostawały wynagrodzenie minimalne. W prowadzeniu działalności pomagał zainteresowanej mąż (zeznania zainteresowanej I. R., e – protokół, k. 68 a.s., zeznania świadka S. G., e- protokół, k. 62 a.s., zeznania świadka A. R., e –protokół, k. 62 a.s.).

A. F. ukończyła studia dziennikarskie w Wielkiej Brytanii oraz studia w Rzymie. Po ukończeniu studiów zawodowo pracowała najpierw we Włoszech (lata 2001-2003) w firmie z branży odzieżowej, a potem w Stanach Zjednoczonych w firmie zajmującej się sprzedażą kolekcji znanych marek międzynarodowych, np. P., i uczestniczyła w negocjacjach z kontrahentami z wielu krajów. W 2007r. ubezpieczona wróciła do Polski na prośbę matki – I. R., która chciała, aby córka pomogła jej rozwijać firmę, biorąc pod uwagę m.in. fakt bardzo dobrej znajomości języka angielskiego i języka włoskiego (zeznania A. F., e- protokół, k. 68 a.s., zeznania A. R., e- protokół, k. 62 a.s., curriculum vitae ubezpieczonej, k. 58 – 59 a.s.).

W związku z prośbą matki A. F. powróciła do kraju i w dniu 1 listopada 2007r. zawarła umowę o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2007r. do dnia 31 października 2009r. z I. R. prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w W.. Ubezpieczona została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sekretarki z wynagrodzeniem 936 zł brutto. Początkowo, także z uwagi na inną równoległe prowadzoną działalność zarobkową,

poznawała firmę i pracowała kilka godzin, głównie przy pracach biurowych (umowa o pracę na czas określony - teka akt osobowych A. F., zeznania A. R., e-protokół, k. 62 a.s., zeznania A. F., e-protokół, k. 68 a.s.).

Pracodawca na początku zatrudnienia zapoznał ubezpieczoną z warunkami pracy wynikającymi z nawiązanego stosunku pracy, z ryzykiem zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, z zasadami ochrony przed występującymi zagrożeniami na tym stanowisku pracy oraz z treścią przepisów i zasad bhp (informacja dla pracownika z dnia 1 listopada 2007r., dwa oświadczenia z dnia 1 listopada 2007r. - teka akt osobowych A. F.).

Ubezpieczona wykonując pracę zajmowała się dokumentami oraz tłumaczeniami, przygotowywała katalog, jeździła na targi, wymieniała wiadomości e-mailowe z zagranicznymi kontrahentami, a także zajmowała się kontaktami z nimi (zeznania A. F., e-protokół, k. 68 a.s., zeznania zainteresowanej I. R., e-protokół, k. 68 a.s., zeznania świadka S. G., e-protokół, k. 62 a.s., zeznania świadka A. R., e-protokół, k. 68 a.s.).

Wraz z upływem czasu oraz wzrostem zakresu obowiązków ubezpieczonej w dniu 31 marca 2008r. został sporządzony aneks do umowy zawartej w dniu 1 listopada 2007r. W aneksie strony ustaliły, że wynagrodzenie A. F. od dnia 1 kwietnia 2008r. będzie wynosiło 3.000 zł brutto, zaś pozostałe warunki umowy pozostaną bez zmian (aneks do umowy z dnia 31 marca 2008r. - teka akt osobowych A. F.).

W dniu 1 listopada 2009r., z uwagi na upływ okresu, na który została zawarta umowa o pracę, ubezpieczona i zainteresowana podpisały kolejną umowę o pracę na czas określony od dnia 1 listopada 2009r. do dnia 31 października 2011r. Warunki pracy zostały ustalone tak jak poprzednio. Wynagrodzenie wynosiło wciąż 3.000 zł (umowa o pracę na czas określony z dnia 1 listopada 2009r., teczka akt kontroli doraźnej). Kolejną umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2020r. strony podpisały w dniu 1 listopada 2011r. Stanowisko ubezpieczonej, wymiar czasu pracy i wysokość wynagrodzenia pozostały niezmiennie (umowa o pracę na czas określony z dnia 1 listopada 2011r., teka akt osobowych A. F.).

A. F. na przełomie 2011 i 2012 roku była w ciąży. Pracowała wówczas do dnia porodu, który nastąpił w dniu 21 czerwca 2012r. Od tej daty do 5 grudnia 2012r. ubezpieczona zaczęła korzystać z urlopu macierzyńskiego, a potem od 6 grudnia 2012r. do 31 lipca 2014r. przebywała na urlopie wychowawczym (wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego, odpis skrócony aktu urodzenia dziecka, zaświadczenie lekarskie, wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego, wniosek o skrócenie urlopu wychowawczego - teka akt osobowych A. F.; zeznania A. F., e-protokół, k. 68 a.s.).

Zainteresowana I. R. zajmowała się kontaktami z Rosją, natomiast jej mąż, który pomagał w prowadzeniu firmy, głównie kontaktami ze stroną niemiecką. Po śmierci męża, co nastąpiło w dniu 17 czerwca 2013r. nastąpiło pogorszenie stanu zdrowia zainteresowanej, która nie mogła pogodzić się ze stratą osoby bliskiej. W związku z tym A. F., która planowała korzystanie z urlopu wychowawczego do dnia 6 października 2014r., skróciła urlop wychowawczy, ale postawiła zainteresowanej warunek, by za świadczoną pracę otrzymywała większe pieniądze. Zainteresowana wyraziła zgodę na podwyżkę płacy ubezpieczonej w związku ze zwiększeniem jej obowiązków. Wobec tego strony stosunku pracy w dniu 1 sierpnia 2014r. sporządziły aneks do umowy o pracę, w którym wynagrodzenie A. F. wzrosło do kwoty 5.000 zł brutto (aneks do umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2014r. - teka akt osobowych A. F., zeznania A. F., e-protokół, k. 68 a.s., zeznania zainteresowanej I. R., e-protokół, k. 68 a.s.).

W firmie I. R. od roku 2013 zatrudniona była również druga z jej córek - A. R., która zajmowała się projektowaniem oraz konstrukcją otrzymując za pracę wynagrodzenie w wysokości 4.500 zł miesięcznie. Również M. R. - kolejna z córek zainteresowanej, dołączyła do zespołu pracującego w (...). Objęła stanowisko menagera ubioru i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 3.689,24 zł netto (zeznania A. F., e-protokół k. 68 a.s, zeznania A. R. e-protokół, k. 62 a.s., listy płac, teczka akt kontroli doraźnej).

W dacie powrotu ubezpieczonej do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego sytuacja firmy była gorsza niż wcześniej. Zmniejszyła się w związku z tym liczba pracowników. W sierpniu 2014r., kiedy A. F. powróciła do pracy,

łącznie zatrudnionych było 26 osób. Później stan liczbowy pracowników stopniowo malał (listy płac oraz listy obecności, teczka akt kontroli doraźnej).

W związku ze śmiercią ojca, który zajmował się częścią zadań w firmie, oraz mniejszym zaangażowaniem I. R. w sprawy firmy z uwagi na jej stan po śmierci męża, A. F. od dnia 1 sierpnia 2014r. w zasadzie przejęła prowadzenie firmy. Jej zakres obowiązków jak i godziny pracy znacznie się zwiększyły. Zajmowała się m.in. zaopatrzeniem, kontaktami z klientami zarówno z Polski jak i zagranicy, jeździła na targi, na pokazy mody, przygotowywała kolekcje, otwierała zakład o godzinie 06:00 oraz zamykała go o godzinie 16:00, koordynowała pracę całego zespołu, zawierała kontrakty, sporządzała faktury, prowadziła korespondencję z kontrahentami, w tym mailową, oraz zajmowała się sprawami płacowymi i kadrowymi. Otrzymała od pracodawcy pisemne upoważnienie do zatrudniania, zwalania pracowników, do reprezentowania przed kontrahentami, do kontroli pracy linii produkcyjnej, a także do wystawiania faktur (upoważnienie z dnia 1 sierpnia 2014r., teczka akt kontroli, k. 13). Ze względu na znajomość języka angielskiego i włoskiego jeździła również na targi do Niemiec, Włoch oraz po tkaniny do P.. Wykonywała także tłumaczenia dokumentów, kontrolowała sprzedaż, robiła remanenty, zaopatrywała szwalnię, nadzorowała sprzedaż w butikach, centrum odzieżowym i outlecie, a także zaopatrywała punkty w towar. W ramach wykonywanych obowiązków kontaktowała się również z prowadzącą księgowość firmy B. S.. Czas jej pracy w tym okresie był w zasadzie nieograniczony z uwagi na kierowanie firmą (zeznania świadka S. G., e- protokół, k. 62 a.s., zeznania zainteresowanej I. R., e – protokół, k. 68 a.s., zeznania A. F., e- protokół, k. 68 a.s., zeznania A. R. e-protokół, k. 62 a.s., zeznania świadka B. Z., e- protokół, k. 68 a.s., korespondencja mailowa, teczka akt kontroli doraźnej, faktury VAT, teczka akt kontroli doraźnej, protokół przesłuchania B. S., teczka akt kontroli, k. 113).

W okresie prowadzenia działalności gospodarczej, do roku 2011, I. R. nie zawsze regulowała w terminie składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń. Zdarzały się opóźnienia, ale należności z tego okresu zostały uregulowane. Od sierpnia 2011r. zainteresowana nie dokonywała wpłat do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, wobec czego zaległość na dzień 22 września 2015r. wynosiła 1.150.135,19 zł plus odsetki i koszty egzekucyjne (zestawienie należności płatnika, teczka akt kontroli doraźnej).

I. R. z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej pod nazwą (...) osiągnęła:

- w roku 2007 przychód w wysokości 2.280.502,31 zł, a dochód w kwocie 25.469,12 zł;
- w roku 2008 przychód w wysokości 3.510.218,98 zł, a dochód w kwocie 46.993,83 zł;
- w roku 2009 przychód w wysokości 2.534.023,51 zł, a dochód w kwocie 22.928 zł;
- w roku 2010 przychód w wysokości 2.718.093,87 zł, a dochód w kwocie 21.969,67 zł;
- w roku 2011 przychód w wysokości 3.387.096,65 zł, a dochód w kwocie 99.996,69 zł;
- w roku 2012 przychód w wysokości 2.280.246,46 zł, a dochód w kwocie 100.017,26 zł;
- w roku 2013 przychód w wysokości 1.241.056,46 zł, a dochód w kwocie 191.415,95 zł;
- w roku 2014 przychód w wysokości 664.733,74 zł i stratę w wysokości 3.574,28 zł;
- w roku 2015 przychód w wysokości 375.079,71 zł oraz stratę w wysokości 225.293,67 zł (zeznania podatkowe za lata 2007 – 2015, deklaracje VAT-7, PIT-4R – dokumentacja nadesłana przez Naczelnika Urzędu Skarbowego, załącznik do akt opatrzonej adnotacją „tajemnica skarbowa”, księga przychodów i rozchodów, k. 44 – 53 a.s.).

W związku z problemami finansowymi pojawiały się także opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń dla pracowników oraz zaległości z płatnościami za usługi księgowe. A. F. także nie otrzymała wszystkich należnych wynagrodzeń od pracodawcy, gdyż zainteresowana nie miała środków na wypłaty, zdarzały się wypłaty w ratach bądź rozliczenia barterowe. Przeciwno zainteresowanej wpłynęły również pozwycy pracowników, którzy nie otrzymali pełnych

należności za pracę, ale obecnie wszystkie te należności zostały uregulowane. Zainteresowana posiada wciąż jedynie nieuregulowane zadłużenie w ZUS (wyjaśnienia pisemne A. F. z dnia 14 listopada 2015r. oraz wyjaśnienia pisemne I. R. z dnia 13 listopada 2015r. – teczka akt kontroli doraźnej, zeznania I. R., e-protokół, k. 68 a.s.).

W dniu 8 lipca 2015r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy w związku z ciążą i wystąpiła do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z wnioskiem o zasiłek chorobowy (zeznania A. F., e- protokół, k. 68 a.s., zaświadczenie płatnika składek, teczka akt kontroli doraźnej, zaświadczenie lekarskie, teczka akt kontroli doraźnej). W tym okresie została założona spółka, w której w zarządzie zasiada A. R.. Ubezpieczona jest współwłaścicielem tej spółki. Spółka przejęła część szwaczek, które wcześniej pracowały w firmie I. R. (zeznania świadka S. G., e- protokół, k. 62 a.s., zeznania zainteresowanej I. R., e – protokół, k. 68 a.s., zeznania A. F., e- protokół, k. 68 a.s., zeznania A. R. e-protokół, k. 62 a.s., zeznania świadka B. Z., e- protokół, k. 68 a.s.).

Obecnie zainteresowana zatrudnia A. F., która korzysta z urlopu macierzyńskiego oraz G. N. (wyjaśnienia pisemne A. F. z dnia 14 listopada 2015r. – teczka akt kontroli doraźnej). Nie prowadzi działalności takiej jak wcześniej, ale ma plany wznowienia projektowania, szycia i sprzedaży odzieży, z tym, że w inny sposób (zeznania zainteresowanej I. R., e – protokół, k. 68 a.s.).

W związku z wnioskiem ubezpieczonej o zasiłek chorobowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął postępowanie wyjaśniające i przeprowadził kontrolę u płatnika składek (wniosek o przeprowadzenie kontroli doraźnej z dnia 20 listopada 2015r., a.r., postanowienia z dnia 23 grudnia 2015r., a.r.).

Po zakończeniu postępowania wyjaśniającego, na podstawie art. 83 ust. 1, art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015r. poz. 121, z późn. zm.) oraz art. 58 § 2 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. kodeks cywilny (Dz. U. z 1964r., nr 16, poz. 93 z późn. zm.), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. w dniu 29 stycznia 2016r. wydał decyzję nr (...), ustalającą, że podstawa wymiaru składek A. F. na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek I. R. wynosi w przeliczeniu na okres jednego miesiąca począwszy od 1 listopada 2007r. kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku (decyzja ZUS z dnia 29 stycznia 2016r., a.r.). A. F. złożyła odwołanie od wskazanej decyzji (odwołanie z dnia 29 lutego 2016r., k. 2 – 6 a.s.).

Powyższy stan faktyczny Sąd Okręgowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy, w tym w aktach rentowych i w aktach kontroli doraźnej przeprowadzonej przez Zakład, a także na podstawie zeznań świadków S. G., A. R. i B. Z. oraz zainteresowanej i ubezpieczonej.

Zdaniem Sądu dokumenty, w zakresie w jakim Sąd oparł na nich swoje ustalenia, są wiarygodne, wzajemnie się uzupełniają oraz są zgodne z zeznaniami stron i świadków. Dodatkowo nie były one kwestionowane przez strony w zakresie ich autentyczności i zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy, a zatem wynikające z nich okoliczności należało przyjąć za podstawę ustaleń faktycznych. Jednocześnie Sąd Okręgowy dał wiarę zeznaniom stron, które były logiczne, spójne i wzajemnie się uzupełniały. I. R. i A. F. jednakowo przedstawiły przyczyny i okoliczności nawiązania współpracy, rodzaj pracy wykonywanej przez ubezpieczoną, wysokość i zasady wynagradzania, a także sytuację finansową firmy prowadzonej przez zainteresowaną. Zeznania w tym zakresie były zgodne z dokumentami i wewnętrznymi spójne, a zatem nie było podstaw, aby je kwestionować. Sąd ocenił jako wiarygodne również zeznania świadków, które korespondowały nie tylko między sobą, ale także z zeznaniami stron i z dowodami z dokumentów. W takiej sytuacji brak było podstaw, aby zeznaniom odmówić wiarygodności.

Sąd oddalił wniosek organu rentowego o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego księgowego zgłoszony na okoliczność, czy sytuacja finansowa pracodawcy pozwalała na ustalenie wysokiego wynagrodzenia dla pracownika. Wynikało to z tego, że w/w okoliczność nie miała znaczenia przesądzającego w sprawie, szczególnie jeśli istniały inne okoliczności wskazujące na konieczność zmiany zaskarżonej decyzji. Ponadto, dokumenty finansowe złożone przez strony oraz nadesłane przez Naczelnika Urzędu Skarbowego pozwalały Sądowi na samodzielną, nie wymagającą wiadomości

specjalnych ocenę wysokości wynagrodzenia ubezpieczonej w kontekście kondycji finansowej płatnika składek (postanowienie z dnia 30 września 2016r., e – protokół, k 68 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie A. F. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. z dnia 29 stycznia 2016r., znak (...), jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

W zaskarżonej decyzji organ rentowy nie kwestionował faktu wykonywania przez A. F. pracy na podstawie umowy o pracę na rzecz płatnika składek I. R., a jedynie wysokość wynagrodzenia umówionego przez strony. Organ rentowy skorzystał przy tym z prawa kontrolowania wysokości wynagrodzenia w zakresie zgodności z prawem i zasadami współzycia społecznego. Przedmiotem takiej kontroli może być prawidłowość i rzetelność obliczenia, potrącenia i płacenia składek. Zakład ma przy tym prawo badać zarówno tytuł zawarcia umowy, jak i ważność jej poszczególnych postanowień. Nie jest ograniczony do kwestionowania faktu wypłacenia wynagrodzenia we wskazanej kwocie, lecz może też ustalić stosunek ubezpieczenia społecznego na ściśle określonych warunkach. Potwierdził to wyraźnie Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 kwietnia 2005r. (II UZP 2/05), w której stwierdził, że w ramach art. 41 ust. 12 i 13 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współzycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (art. 58 k.c.). Nadmierne podwyższenie wynagrodzenia pracownika w zakresie prawa ubezpieczeń społecznych może być bowiem ocenione jako dokonane z zamiarem nadużycia prawa do świadczeń. Wynika to z tego, że nadmiernemu uprzywilejowaniu płacowemu pracownika, które w prawie pracy mieściłoby się w ramach art. 353¹ k.c., w prawie ubezpieczeń społecznych, w którym pierwiastek publiczny zaznacza się bardzo wyraźnie, można przypisać - w okolicznościach każdego konkretnego wypadku - zamiar nadużycia świadczeń przysługujących z tego ubezpieczenia albowiem alimentacyjny charakter tych świadczeń oraz zasada solidaryzmu wymagają, żeby płaca - stanowiąca jednocześnie podstawę wymiaru składki - nie była ustalana ponad granicę płacy słusznej, sprawiedliwej i zapewniającej godziwe utrzymanie oraz żeby rażąco nie przewyższała wkładu pracy, a w konsekwencji, żeby składka nie przekładała się na świadczenie w kwocie nienależnej (wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 20 września 2012r., III AUa 420/12; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 16 października 2013r., III AUa 294/13).

Ustalenie w umowie o pracę rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne może być

w konkretnych okolicznościach uznane za nieważne z mocy art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. jako dokonane z naruszeniem zasad współzycia społecznego. W konsekwencji nieważnością mogą być dotknięte jedynie uzgodnienia stron umowy dotyczące wynagrodzenia za pracę, przy zachowaniu ważności pozostałych postanowień umownych, ponieważ zgodnie z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191,

z dnia 9 sierpnia 2005r., III UK 89/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 192, z dnia 6 lutego 2006r., III UK 156/05, Lex nr 272549 oraz z dnia 5 czerwca 2009r., I UK 19/09, LEX nr 515697).

Wprawdzie w prawie pracy obowiązuje zasada swobodnego kształtowania postanowień umownych, jednak bezspornym pozostaje, że wolność kontraktowa realizuje się tylko w takim zakresie, w jakim przewiduje to obowiązujące prawo. Należy bowiem pamiętać, że autonomia stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązuje nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także wzgląd na interes publiczny. Powyższe wynika przede wszystkim z treści art. 353¹ k.c., który ma odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy. Z kolei odpowiednie zastosowanie art. 58 k.c. pozwala na uściślenie, że postanowienia umowy o pracę sprzeczne z ustawą albo mające na celu jej obejście są nieważne, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, a sprzeczne z zasadami współzycia

społecznego - nieważne bezwzględnie. Dopuszczalność oceniania ważności treści umów o pracę według reguł prawa cywilnego, na podstawie art. 58 k.c.

w związku z art. 300 k.p., nie jest w judykaturze kwestionowana (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 roku, I PK 203/03, oraz z dnia 28 marca 2002 roku, I PKN 32/01).

Ocena wysokości wynagrodzenia umówionego przez strony stosunku pracy powstaje także na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych, w którym ustalanie podstawy wymiaru składki z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy oparte jest na zasadzie określonej

w art. 6 ust. 1 i art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ust. 1 i art. 4 pkt. 9, z zastrzeżeniem art.

18 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z tymi przepisami, podstawą składki jest przychód, o którym mowa w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, a więc wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została ustalona

z góry, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych, na co wskazuje art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

(Dz. U. z 2012r. poz. 361 z późn. zm.) Z tego względu dla ustalenia wysokości składek znaczenie decydujące i wyłączne ma fakt dokonania wypłaty wynagrodzenia w określonej wysokości. Należy jednak pamiętać, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednie, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Kształtuje ona bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki, a w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. W konsekwencji przepis art. 18 ust.

1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym oraz z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia

18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) - musi być uzupełniony w ramach systemu prawnego stwierdzeniem, że podstawę wymiaru składki ubezpieczonego będącego pracownikiem stanowi wynagrodzenie godziwe, a więc należne, właściwe, odpowiednie, rzetelne, uczciwe i sprawiedliwe, zachowujące cechy ekwiwalentności do pracy. Ocena godziwości wynagrodzenia wymaga uwzględnienia okoliczności każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 roku, I PKN 465/99). Takie rozumienie godziwości wynagrodzenia odpowiada kryteriom ustalania wysokości wynagrodzenia z art. 78 § 1 k.p., który nakazuje ustalenie wynagrodzenia za pracę tak, aby odpowiadało ono w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W przedmiotowej sprawie, gdzie tylko wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę zostało zakwestionowane przez organ rentowy, rolą Sądu była ocena postanowień umownych dokonywana z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych, a więc nie tylko z punktu widzenia interesu pracownika (ubezpieczonego), ale także interesu publicznego. Godziwość wynagrodzenia za pracę w prawie ubezpieczeń społecznych musi być bowiem interpretowana przy uwzględnieniu wymogu ochrony interesu publicznego oraz zasady solidarności ubezpieczonych. Przy tym pamiętać jednak należy, że ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę w stosunku do okoliczności danego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2009r., III UK 7/09). W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie mamy do czynienia z taką rażącą dysproporcją w mechanizmie ustalenia wynagrodzenia za pracę dla A. F..

Zakład Ubezpieczeń Społecznych powziął wątpliwości co do rzeczywistych przyczyn ustalenia wynagrodzenia na poziomie zadeklarowanym w umowie o pracę, przy czym zakwestionował nie tylko wynagrodzenie ustalone w okresie od 1 sierpnia 2014r. na kwotę 5.000 zł, ale również to, które ubezpieczona miała ustalone i pobierała od 1 kwietnia 2008r. Zdaniem Sądu, działanie Zakładu, który po wielu latach od chwili zatrudnienia pracownika, kwestionuje jego wynagrodzenie sięgając kilka lat wstecz, jest działaniem stosunkowo rzadkim, ale przede wszystkim podważającym

zaufanie obywatela do państwa i nie dającym obywatelowi pewności co do działań, jakie może zastosować Zakład. Z tego względu nie zasługuje ono na aprobatę, biorąc pod uwagę okoliczność, że organ rentowy już kilka lat wcześniej – choćby przy okazji, gdy ubezpieczona była w pierwszej ciąży – miał możliwość zakwestionowania tego wynagrodzenia, które strony stosunku pracy ustaliły na kwotę 3.000 zł. Wówczas tego rodzaju działanie nie zostało podjęte, wobec czego ubezpieczona pobrała zasiłek macierzyński w związku z urodzeniem pierwszego dziecka przy uwzględnieniu w/w podstawy wymiaru składek. Sytuacja, w której organ rentowy, po dokonaniu wypłaty świadczenia, kilka lat później kwestionuje podstawę wymiaru składek, pozbawia obywatela pewności w stosunkach z takim organem państwowym, jakim jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Już więc choćby z tej przyczyny, działania Zakładu w przedmiotowej sprawie i będąca ich konsekwencją zaskarżona decyzja, musiały zostać ocenione negatywnie.

Okolicznością, która w rozpatrywanej sprawie doprowadziła do wydania przez ZUS zaskarżonej decyzji była niezdolność do pracy w związku z ciążą. W związku z tym organ rentowy wywiódł, że wynagrodzenie A. F. zostało ustalone wyłącznie w celu osiągnięcia wyższych świadczeń z FUS. Sąd takiej oceny nie podzielił biorąc pod uwagę choćby to, że pomiędzy pierwszą i drugą ciążą ubezpieczonej i okresem, gdy nastąpiło korzystanie ze świadczeń z FUS (zasiłek chorobowy czy zasiłek macierzyński) a podwyżką wynagrodzenia nie ma związku przyczynno – skutkowego, a nawet związku czasowego. W przypadku pierwszej ciąży, która zakończyła się porodem w dniu 21 czerwca 2012r., ubezpieczona przez cały okres świadczyła pracę i skorzystała dopiero z zasiłku macierzyńskiego, a – co istotniejsze – jej wynagrodzenie za pracę w kwocie 3.000 zł zostało ustalone od 1 kwietnia 2008r., czyli kilka lat przed zajściem w ciążę. W przypadku drugiej ciąży, ubezpieczona od 8 lipca 2015r. była niezdolna do pracy, a jej wynagrodzenie zostało podwyższone do kwoty 5.000 zł od 1 sierpnia 2014r., czyli wtedy, kiedy z oczywistych względów ubezpieczona w ciąży nie mogła być. Wobec powyższego, powiązanie przez Zakład fakt ustalenia wynagrodzenia na kwotę 3.000 zł i 5.000 zł z działaniem stron stosunku pracy chcących uzyskać wysokie świadczenia z FUS, należało ocenić jako chybione.

Analizując szczegółowo kwalifikacje ubezpieczonej, ilość i jakość świadczonej przez nią pracy, Sąd ocenił, że podwyższenie płacy do 3.000 zł, a potem do 5.000 zł, nie było działaniem, które na podstawie art. 83 k.c., czy art. 58 k.c., można byłoby kwalifikować jako nieważne. A. F. jest z całą pewnością osobą mającą wysokie kwalifikacje do pracy w firmie odzieżowej, w tym do zarządzania i kierowania taką firmą. Ukończyła studia wyższe we Włoszech i w wielkiej Brytanii, a co ważniejsze przez kilka lat – w USA i we Włoszech – pracowała w dużych firmach z branży odzieżowej, mając do czynienia ze znanymi markami modowymi i poważnymi kontrahentami. Nadto, ubezpieczona zna języki obce, głównie angielski i włoski, co biorąc pod uwagę działanie zainteresowanej na rynkach zagranicznych, prezentowanie oferty na targach czy korzystanie z tkanin i dodatków sprowadzanych z zagranicy, miało bardzo istotne znaczenie. Znajomość języków obcych potrzebnych w kontaktach z kontrahentami była zresztą jednym z powodów, dla których zainteresowana zdecydowała się sprowadzić córkę do Polski i zatrudnić ją w swojej firmie. Firma wówczas rozwijała się prężnie, co potwierdza liczba zatrudnionych oraz osiągnięte przychody.

Wskazane kwalifikacje ubezpieczonej z całą pewnością są dużo wyższe niż kwalifikacje osób zatrudnionych na stanowiskach szwaczek (przede wszystkim takie stanowiska w firmie zainteresowanej istniały), dlatego też działanie Zakładu, który wysokość wynagrodzenia ubezpieczonej zrównał z wynagrodzeniem w/w mniej wykwalifikowanych pracowników, jest działaniem nie podlegającym aprobacie. Wprawdzie, co należy zaakcentować, A. F. w początkowym okresie zatrudnienia, od 1 listopada 2007r. do 31 marca 2008r. (przez 5 miesięcy), także dostawała wynagrodzenie minimalne, jednak wówczas zakres jej zadań był inny niż potem, a ponadto ubezpieczona dopiero zapoznawała się z firmą, jeszcze kończyła inne projekty zawodowe i mniej czasu niż później poświęcała pracy w (...). W takiej sytuacji, ustalenie dla niej w początkowej fazie zatrudnienia kwoty wynagrodzenia niższej niż po przepracowaniu pewnego czasu i rozszerzeniu obowiązków, wydaje się zrozumiałe. Pracodawcy często stosują tego rodzaju praktykę polegającą na zaproponowaniu pracownikowi niższego wynagrodzenia w początkowej fazie pracy i podwyższeniu, gdy pracownik okaże się dla pracodawcy przydatny i kompetentny. Wydaje się, że w rozpatrywanej sprawie, choć ubezpieczona i zainteresowana są spokrewnione, został zastosowany ten sam mechanizm.

Od dnia 1 kwietnia 2008r. zakres zadań ubezpieczonej był większy. Ubezpieczona nie tylko zajmowała się pracami biurowymi jako sekretarka, zgodnie z nazwą stanowiska, ale również realizowała prace bardziej skomplikowane. Prowadziła korespondencję i utrzymywała kontakty z klientami zagranicznymi, w tym więc znaczeniu występowała

jako tłumacz, znała bowiem języki obce. Nadto, pomagała rodzicom w organizowaniu targów, w czynnościach związanych z wydawaniem katalogów, a także jeździła do sklepów w Niemczech oraz tych, które były usytuowane w Polsce. Wraz z zainteresowaną, często w godzinach nocnych czy wczesnorannych, wyjeżdżała z towarem. Wszystkie w/w czynności, wymagające wyższych kwalifikacji niż te, jakie są konieczne do realizowania pracy szwaczki, ubezpieczona wykonywała często w czasie ponadnormatywnym. Wobec tego wynagrodzenie minimalne, jakie w tym okresie zamiast ustalonej przez strony kwoty 3.000 zł, przyjął Zakład, jest wynagrodzeniem rażąco zaniżonym. Kwota 3.000 zł nie jest z kolei płacą zbyt wysoką czy niegodziwą biorąc pod uwagę w/w okoliczności. Dodatkowo pracodawca, gdy tę kwotę ubezpieczanej wypłacał (od 1 kwietnia 2008r. do 20 czerwca 2012r.) odpowiadało ono w pełni jego możliwościom i sytuacji finansowej, w jakiej się wówczas znajdował. W dacie kontroli przeprowadzonej przez ZUS w 2015r. ta sytuacja nie była już tak dobra, istotne jest jednak to, czy wówczas, gdy podwyżka płacy została przyznana i wyższe wynagrodzenie było wypłacane, pracodawca miał stosowne środki na wypłatę kwoty 3.000 zł brutto. Z całą pewnością, biorąc pod uwagę przychody firmy, a także sprzedaż z tego okresu, odpowiedź na tak postawione pytanie musi być twierdząca. Wprawdzie w roku 2011, nastąpiło załamanie o tyle tylko, że zainteresowana - choć przychody i dochody miała takie jak wcześniej, a nawet wyższe – przestała regulować składki na ubezpieczenia społeczne. Wynik finansowy jej działalności z tego czasu, pomimo nie dokonywania wpłat należności do ZUS, był jednak dobry. To powoduje, że podwyższenie i wypłacanie ubezpieczonej wynagrodzenia w kwocie 3.000 zł od 1 kwietnia 2008r. do daty urodzenia dziecka nie pozostawało w sprzeczności z sytuacją finansową, w jakiej znalazła się firma zainteresowanej.

Analizując kolejny okres zatrudnienia A. F. od 1 sierpnia 2014r. i dokonaną od tej daty podwyżkę płacy do kwoty 5.000 zł brutto, należy zaakcentować przede wszystkim zakres obowiązków i odpowiedzialności, jakie w tym czasie ciążyły na ubezpieczonej. Ubezpieczona, tak jak na początku zatrudnienia, wciąż miała powierzone stanowisko sekretarki, ale realizowała zadania zdecydowanie inne niż standardowo przypisywane sekretarkom, co zgodnie potwierdzili przesłuchani w sprawie świadkowie oraz strony. W związku z tym wysokość płacy ubezpieczonej należy odnosić nie do tego, jak formalnie w dokumentach pracodawca nazwał jej stanowisko pracy, lecz do tego, czym faktycznie się zajmowała. Świadczyli o tym, że A. F. w zasadzie przejęła kierowanie zakładem w zastępstwie I. R., która z uwagi na śmierć męża i problemy zdrowotne, mniej niż wcześniej bywała w firmie. Warunkiem, jaki postawiła, by od 1 sierpnia 2014r. powrócić do pracy i zająć się kierowaniem firmą, była jednak podwyżka płacy, którą można zrozumieć biorąc pod uwagę choćby konieczność zapewnienia przez ubezpieczoną opieki dziecku w związku z dużą liczbą godzin pracy. Kolejnym elementem ważącym na tym, iż podwyższone wynagrodzenie było ubezpieczonej faktycznie należne i adekwatne, jest większa niż przed urodzeniem pierwszego dziecka odpowiedzialność i zakres obowiązków do wykonania. Przed 21 czerwca 2012r. firma była kierowana przez I. R., dodatkowo część zadań realizował mąż I. R., ubezpieczona zaś wykonywała zadania istotne z punktu widzenia funkcjonowania firmy, ale nie była osobą nadzorującą, koordynującą i kierującą. Od 1 sierpnia 2014r. z kolei, kiedy mąż I. R. już nie żył i nie mógł pomagać w prowadzeniu firmy, a sama zainteresowana w większości skupiała się na problemach związanych z utratą męża i problemach zdrowotnych, ubezpieczona musiała przejąć wiele zadań, które wcześniej realizowali rodzice. Jak wskazywała choćby księgowa B. S., A. F. próbowała wtedy wyprowadzić firmę z kłopotów i zapewnić jej znów dobre funkcjonowanie. W związku z tym podejmowała szereg różnych działań, a nadto zajmowała się bieżącym kierowaniem firmą. Z tego względu I. R. w dniu 1 sierpnia 2014r. udzieliła jej upoważnienia do zatrudniania, zwalania pracowników, do reprezentowania przed kontrahentami, do kontroli pracy linii produkcyjnej, a także do wystawiania faktur. A. F. od 1 sierpnia 2014r. realizowała również zaopatrzenie zakładu w elementy potrzebne do szycia. Zajmowała się również kontaktami z klientami zarówno z Polski jak i zagranicą, jeździła na targi, na pokazy mody, przygotowywała kolekcje, otwierała zakład o godzinie 06:00 oraz zamykała go o godzinie 16:00, koordynowała pracę całego zespołu, zawierała kontrakty, sporządzała faktury, prowadziła korespondencję z kontrahentami, w tym mailową, oraz zajmowała się sprawami płacowymi i kadrowymi. M.in. do Niemiec, Włoch, a także do Paryża wyjeżdżała po tkaniny. Kontrolowała również sprzedaż, robiła remanenty, nadzorowała sprzedaż w butikach, centrum odzieżowym i outlecie, a także zaopatrywała punkty w towar. W ramach wykonywanych obowiązków kontaktowała się z prowadzącą księgowość firmy B. S.. Podsumowując, może przyjąć, że jej zadania – mimo formalnego stanowiska sekretarki – odpowiadały stanowisku dyrektora czy menedżera, które nigdy formalnie, ale na pewno faktycznie, zostało ubezpieczonej powierzone.

W związku z opisanymi obowiązkami A. F. ponosiła większą niż wcześniej odpowiedzialność, gdyż odpowiadała przed pracodawcą za prawidłowe funkcjonowanie zakładu, a nadto za pozyskanie nowych kontraktów i w pewnym sensie za sytuację finansową firmy. Przy tym jej czas pracy był większy niż wcześniej, ponieważ ubezpieczona musiała pracować w zależności od aktualnych potrzeb i z uwagi na zakres obowiązków nie mogła – tak jak pozostali pracownicy zatrudnieni z niższym wynagrodzeniem – zakończyć pracy o ustalonej godzinie.

Wskazane okoliczności potwierdzają, że płaca ubezpieczonej ustalona na kwotę 5.000 zł brutto - wyższa trzykrotnie od płacy pracowników wynagradzanych wynagrodzeniem minimalnym – była płacą adekwatną do realizowanych obowiązków, ilości i jakości pracy oraz kwalifikacji, a nadto godziwą.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydając zaskarżoną decyzję nie zakwestionował pracy ubezpieczonej, ale jeśli chodzi o jej wartość, to wycenił ją tak samo, jak płacę choćby szwaczek zatrudnianych przez I. R.. W ocenie Sądu tego rodzaju praca, jaką realizowała ubezpieczona, istotna z punktu widzenia interesów, a nawet bytu pracodawcy, w realiach gospodarki rynkowej, w warunkach wielkomiejskich, czego nie można bagatelizować, musi być wynagradzana znacznie wyżej niż wynagrodzeniem minimalnym. Tymczasem organ rentowy dokonując oceny całkowicie pomija wymienione okoliczności, przyjmując niejako automatycznie, że każdy pracownik, bez względu na jego umiejętności i rodzaj realizowanych obowiązków, powinien otrzymywać minimalne wynagrodzenie, a wyższe tylko wówczas, gdyby wystąpią nadzwyczajne okoliczności. Zdaniem Sądu jest jednak inaczej niż zdaje się przyjmować Zakład. Płaca minimalna to nie standard w stosunkach pracy, gdzie decydująca jest swobodna wola stron, ale minimum przewidziane przez ustawodawcę, pełniące rolę gwarancyjną, chroniące pracowników przed stosowaniem zbyt niskich stawek. Tego minimum należy się zatem trzymać jako pewnego punktu odniesienia, który stanowi punkt wyjścia do negocjacji wysokości wynagrodzenia. Co istotne, tego minimum można spodziewać się jako adekwatnego i właściwego w przypadku pracowników wykonujących prace nieskomplikowane, nie wymagających nadmiernego wysiłku fizycznego i intelektualnego. Jeśli jednak pracownik realizuje zadania skomplikowane, czasochłonne, angażujące go, wymagające dużego wysiłku, przygotowania i kwalifikacji, jeśli z tym wiąże się dodatkowo wiedza pracownika, wysokie kwalifikacje, to przyjmowanie jako adekwatnej płacy minimalnej musi być ocenione jako sprzeczne z brzmieniem art. 78 k.p. Tenże przepis nakazuje różnicować wynagrodzenie, wskazuje bowiem, że powinno być ono tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

W przypadku ubezpieczonej jej kwalifikacje, wykształcenie, doświadczenie, ilość i jakość świadczonej pracy, istotność z punktu widzenia interesów pracodawcy przemawiają za uznaniem jako należnej i adekwatnej kwoty wynagrodzenia ustalonej od 1 kwietnia 2008r. na kwotę 3.000 zł, a od 1 sierpnia 2014r. na kwotę 5.000 zł.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w zaskarżonej decyzji i odpowiedzi na odwołanie powoływał się nie tylko na pozorność, ale również na sprzeczność zapisów dotyczących wynagrodzenia za pracę z zasadami współzycia społecznego. Sąd Najwyższy

w uzasadnieniu wyroku z dnia 19 maja 2009r. (III UK 7/09) stwierdził, że nie każda nieadekwatność wynagrodzenia do wartości wykonywanej pracy może być podstawą interwencji organu rentowego. Może mieć ona miejsce wyłącznie w sytuacjach, gdy wynagrodzenie w sposób rażąco odbiega od wartości wykonywanej pracy. Ponadto, ingerencja Sądu w umówione przez strony stosunku pracy wynagrodzenie powinna mieć miejsce tylko w wypadku rażąco wysokiego pułapu wynagrodzenia za pracę

w stosunku do okoliczności danego przypadku. W ocenie Sądu Okręgowego

w przedmiotowej sprawie nie wystąpiła taka sytuacja. Jak zostało wskazane, kwota, którą ustaliły strony stosunku pracy, nie może być oceniona jako zbyt wysoka i rażąco wygórowana. Z kolei kwota, którą w zaskarżonej decyzji oznaczył organ rentowy, jest nieadekwatna do zadań ubezpieczonej oraz do odpowiedzialności, jaką ponosiła.

Analizując zarzuty organu rentowego dotyczące sytuacji finansowej zainteresowanej wskazać należy, że istotnie I. R. od sierpnia 2011r. nie regulowała składek na ubezpieczenia społeczne, ale – jak wynika z deklaracji składanych do Urzędu Skarbowego - dopiero w roku 2014 wystąpiła kilkutyśięczna strata w działalności gospodarczej. Wcześniej spółka miała dość duże przychody, a dochód w roku 2013 był najwyższy. Wobec tego trudno ocenić, by sama

tylko okoliczność nieregulowania składek miała stanowić wystarczającą podstawę do obniżenia podstawy wymiaru składek ubezpieczonej.

Ubezpieczona po urlopie wychowawczym powróciła do pracy w drugiej połowie roku 2014 (od 1 sierpnia 2014r.) i jak zeznała miała pewne informacje, że w firmie nie jest najlepiej, nie zdawała sobie jednak sprawy ze skali problemu. Jej zadaniem było pokierowanie firmą, ale - jak się okazało - skutek różnych zdarzeń doszło do poważnego kryzysu, który przełożył się na wysokość przychodu z jednej strony oraz stratę z drugiej. W dacie, kiedy ubezpieczona powracała do pracy i zażądała podwyżki płacy, tak skrajnie trudnej sytuacji jeszcze nie było. Można zatem założyć, że podwyżka wynagrodzenia ubezpieczonej nie była działaniem ekonomicznie nieracjonalnym tym bardziej, że ubezpieczona miała pełnić w owym czasie najistotniejszą funkcję w firmie. Najgorszy z punktu widzenia wyników finansowych był dla I. R. rok 2015, kiedy strata była znacząca, ale w owym czasie kwota wynagrodzenia A. F. była już ustalona. Ustalając ją pracodawca – poza tym, że miał świadomość nieregulowania składek – nie wiedział, że w roku 2015 nastąpi tak drastyczne pogorszenie się sytuacji finansowej.

Dodatkowo, biorąc pod uwagę wskazaną argumentację Zakładu, należałoby wszystkim pracownikom zainteresowanej zarabiającym więcej niż minimalne wynagrodzenie obniżyć podstawę wymiaru składek. Tymczasem, Zakład nie wskazał, aby działania podobne do tych podjętych w stosunku do A. F. podjął w stosunku do innych pracowników I. R.. To z kolei oznacza, że umowy niektórych pracowników – przy uwzględnieniu tych samych okoliczności – mogą być w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia, ocenione jako nieważne, w innych przypadkach zaś tak się nie dzieje. Inaczej mówiąc w niektórych sytuacjach zła kondycja i nieregulowanie składek przez pracodawcę nie doprowadziło do obniżenia podstawy wymiaru składek, w innych zaś tak. Jeśli powodem takiego różnicowania miałyby być korzystanie bądź nie ze świadczeń z FUS, to zdaniem Sądu, dochodzi do niczym nieusprawiedliwionej niekonsekwencji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dodatkowo należy wskazać, że wielokrotnie na rynku funkcjonują podmioty, których wyniki finansowe i zadłużenie wobec kontrahentów bądź ZUS, wskazuje na trudną sytuację. Mimo to takie podmioty zatrudniają pracowników na różnych stanowiskach, ze zróżnicowanym wynagrodzeniem, ponieważ podstawą ustalenia takiego wynagrodzenia nie jest tylko i wyłącznie kondycja firmy, ale i inne okoliczności, choćby te, na które wskazuje art. 78 k.p. W przedmiotowej sprawie powrót ubezpieczonej do pracy po urlopie wychowawczym i wiążące się z tym przejęcie większego zakresu obowiązków za wyższą pensję miało także o tyle istotne znaczenie, że chodziło o zapewnienie dalszego bytu i funkcjonowania firmy, a potem o jej ratowanie przed zaprzestaniem działalności. Nadto, trzeba również zaakcentować, że kwota 5.000 zł brutto, stanowiąca netto około 3.500 zł, nie jest wcale wbrew sugestii Zakładu, kwotą wygórowaną, ale dla osób zarządzających, kierujących zakładem, raczej płacą dość niską.

W rozpatrywanej sprawie pojawił się analizowany już element nieregulowania składek ZUS, ale biorąc pod uwagę, że taka sytuacja trwała od sierpnia 2011r., to przyjmując tok rozumowania Zakładu, należałoby podważyć w ogóle racjonalność dalszego prowadzenia działalności i zatrudniania jakichkolwiek pracowników przez zainteresowaną. Tego rodzaju wnioski w sytuacji, gdy I. R. osiągała – pomimo niepłacenia składek – przychody milionowe i kiludziestotysięczny dochód, jest jednak nieracjonalny także i dlatego, że przedsiębiorca, by uregulować dług względem organu rentowego musi pozyskać na to środki. Wielokrotnie prowadzi więc działalność, a do tego potrzebuje pracowników, także tych wykwalifikowanych, którzy chcą być – tak jak ubezpieczona – wynagradzani stosownie do swojego wkładu pracy i odpowiedzialności.

Konkludując, po dokonaniu analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd Okręgowy przyjął, że wynagrodzenie za pracę A. F. ustalone od 1 kwietnia 2008r. na kwotę 3.000 zł, a od 1 sierpnia 2014r. na kwotę 5.000 zł, było usprawiedliwione i godziwe, a także zachodziła ekwiwalentność między jego wysokością a rodzajem, ilością i jakością pracy ubezpieczonej. Z kolei organ rentowy, który twierdził przeciwnie, nie dowiódł prawidłowości swego stanowiska, choć przypomnieć należy, że wydanie decyzji przez organ rentowy w postępowaniu administracyjnym nie zwalnia tego organu od udowodnienia przed sądem jej podstawy faktycznej, zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z przepisu art. 6 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2010r. w sprawie II UK 148/09, publik. LEX nr 577847).

Z tych względów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżoną decyzję stwierdzając, że od dnia 1 kwietnia 2008r. podstawa wymiaru składek A. F. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek I. R. wynosi 3.000 zł, zaś od 1 sierpnia 2014r. – 5.000 zł.

Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w W. na rzecz A. F. kwotę 4.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wskazana kwota stanowiąca stawkę minimalną została ustalona na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800).

Wysokość stawki minimalnej kosztów zastępstwa procesowego w tego rodzaju sprawach jak rozpatrywana, powinna być ustalana przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu. Sprawa rozpatrywana rodzajowo jest bowiem najbardziej zbliżona do sprawy o podleganie ubezpieczeniom społecznym, a w tych sprawach koszty zastępstwa procesowego ustala się właśnie od wartości przedmiotu sporu (uchwała 7 sędziów z dnia 20 lipca 2016r., III UZP 17/15, mająca moc zasady prawnej). Z kolei wartością przedmiotu sporu - jak przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego - jest różnica pomiędzy wysokością składki wskazywaną (zapłaconą) przez odwołującego się i składką należną, ustaloną w zaskarżonej decyzji za sporny okres (por. postanowienia z dnia 17 kwietnia 2009r., II UZ 12/09, OSNP 2010, nr 23-24, poz. 301; z dnia 26 stycznia 2011r., II UK 190/10, LEX nr 786391; z dnia 7 kwietnia 2010r., I UZ 8/10, niepublikowane i z dnia 24 maja 2012r., II UZ 16/12, LEX nr 1222163).

W niniejszej sprawie kwota różnicy składek zadeklarowanych przez pracodawcę i ustalonych przez Zakład przewyższa 10.000 zł, a zatem stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie z cytowanymi przepisami, a konkretnie § 2 pkt 5 rozporządzenia, wynosi 4.800 zł i taką Sąd zasądził w punkcie 2 wyroku.

ZARZĄDZENIE

(...)